

EVA LOUZAQ, directora corporativa de servicios Cloud HR de Meta4

“Nuestras soluciones Cloud HR nos permiten gestionar a miles de empleados desde la nube”

Texto: Alfonso Casas

Fotos: Juan Márquez

¿Qué porcentaje de facturación representa su área de negocio, y qué estimaciones de crecimiento tienen?

En Cloud estamos creciendo muchísimo en los últimos años. Hace tiempo que decidimos que era el foco de la compañía y hemos puesto un volumen de inversión importante focalizada en Cloud. También es una oferta que está resultando muy competitiva dentro del mercado, y los clientes la encuentran muy ventajosa. En base a todo esto, el crecimiento está siendo muy importante. El pasado año conseguimos un 46 por ciento en ventas relacionadas con Cloud, y hoy representa el 30 por ciento de la facturación total de Meta4. En 2015 esperamos superar el crecimiento del año anterior, y la situación a mitad de año nos hace pensar que lo superaremos ampliamente.

¿Qué aportación tiene cada servicio y solución de Meta4 en estos resultados?

El crecimiento lo estamos teniendo tanto en el área de Nóminas, como en la de RR.HH. Nuestras soluciones de Nómina basadas en Cloud puedes encontrarla en países en los que tenemos presencia, como son los países de Latinoamérica, España, Francia y Portugal. La otra área consta de soluciones con cobertura funcional, gestionando todo lo relacionado con la Nómina, los recursos humanos y la gestión de talento. En este caso tenemos una presencia en más

de 100 países, con clientes de compañías multinacionales que nos permiten estar presentes en diferentes países. Allí donde Meta4 no tiene una solución de Nómina personalizada, contamos con la de recursos humanos y talento, aportando la solución.

¿Cómo ha evolucionado la compañía en cuanto a los nuevos contratos SaaS?

El crecimiento es muy grande con un 46 por ciento el pasado año. Hemos duplicado la firma de nuevos contratos SaaS respecto a 2013, con 45 nuevos clientes que han optado por nuestras soluciones y servicios Cloud HR para gestionar a sus empleados desde la nube. Contamos con clientes como Digitex, (15.000 empleados en 7 países diferentes), Pepe Jeans, Hugo Boss, Dentix, Denovo, o Siemens en Latinoamérica. En ésta región, el crecimiento ha sido de un 222 por ciento en la firma de nuevos contratos Cloud, gracias a la oferta única con solución regional, gestionada bajo la misma plataforma.

¿Qué ocurre con la parte de movilidad?

Las aplicaciones que desarrollamos son nativas con el fin de que podamos consultar cualquier proceso desde cualquier dispositivo. Antes era todo móvil, y ahora estamos adaptando la movilidad pero con criterio, con especialización, entendiendo que los procesos deben ser productivos. Cada dispositivo tiene sus ventajas y su funcionalidad específica. Tenemos clientes muy variados, y cada sector tiene unas

necesidades y políticas diferentes. Una parte importante de nuestros clientes son ONGs que están trabajando en lugares con poco acceso de Internet, con lo que la clave es potenciar la funcionalidad en el móvil, al ser el único medio que tienen para comunicarse de una manera efectiva con sus corporaciones. En el caso de clientes de compañías tecnológicas, la problemática es otra. En cualquier caso, nuestra misión es ofrecer la tecnología que les permita ser más productivos.

A nivel de software, ¿Qué soluciones de analítica integran?

Aquí te podría decir que entendemos el Big Data como experiencia de usuario, pero también como productividad. Estamos orientando las soluciones de Big Data a hacer analíticas agregadas de nuestros clientes en Cloud, y con ello, poder obtener información que nos permita seguir mejorando nuestras soluciones, sobre tendencias de empleo, los procesos que realizan los usuarios, y la experiencia de usuario. Es aquí donde ponemos un gran foco. En el ámbito profesional, los antiguos ERPs hemos evolucionado muchísimo la interfaz de usuario de nuestras herramientas, la facilidad de uso, la simplicidad, de manera que ya no es necesaria formación para utilizar un sistema. Estos aspectos tienen que darse sin dejar de lado el apartado de la productividad.

¿Qué papel juega la colaboración en los procesos internos de RR.HH.?



La colaboración en la forma de interrelacionar las compañías con sus colaboradores, hace que los procesos transaccionales ya no existan. Tenemos un área de especialización en Meta4, donde los procesos se definen de una forma mucho más colaborativa, añadiendo las redes sociales e integrándolas dentro de la gestión de la compañía. LinkedIn ya no es algo externo, es algo embebido en los procesos de selección, en la búsqueda de candidatos, en la retención de talento, etc. Esa línea de redes sociales en entorno colaborativo es otra de las grandes áreas. Trabajamos sobre lo que son las tendencias de mercado, y a su vez, tenemos un Club de usuarios con los que trabajamos su implementación. Tenemos una actividad muy fuerte de trabajo con clientes para marcar las líneas que en unos años tendrán su evolución, y al desarrollar nuestra plataforma, pensamos de manera más colaborativa.

¿Cómo han evolucionado los procesos al utilizar las nuevas herramientas de RR.HH.?

Antiguamente se trataban los procesos de RR.HH. de manera aislada, pero ahora se han vuelto transversales. Una gestión de talento abarca todo, cómo obtengo talento, ya sea por procesos de selección internos o externos, como lo mantengo con políticas retributivas o planes de carreras y formación, así como su evolución dentro de la compañía. Todo es transversal, y las analíticas generales de compañía como de empleado a empleado, son críticas. Hay soluciones de Big Data más macro en las que nos integramos con las soluciones del mercado. Pero cuando quieres hacer una gestión de RR.HH., los propios procesos llevan embebidos analíticas que nos permiten analizar a nivel de compañía macro, a nivel de departamento, o a nivel de persona y tomar decisiones en base a datos. **CW**